

**TINJAUAN FIQH SIYASAH DAN HUKUM POSITIF
TERHADAP IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN
PASAL 81 AYAT 1**

**(Studi di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan
Bandar Lampung)**

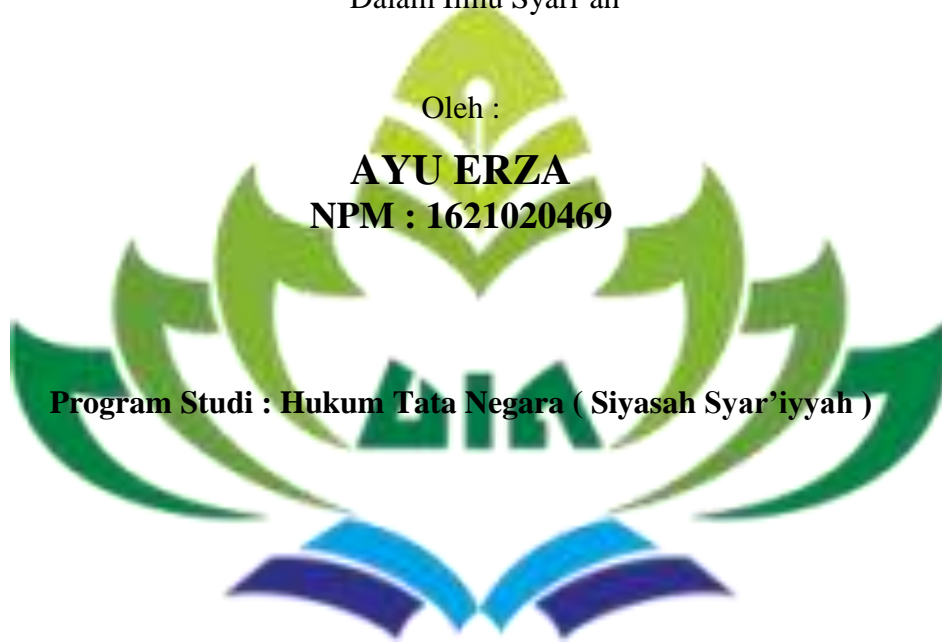
SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas–tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.1)
Dalam Ilmu Syari’ah

Oleh :

**AYU ERZA
NPM : 1621020469**

Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar’iyyah)



**FAKULTAS SYARI’AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021 M**

**TINJAUAN FIQH SIYASAH DAN HUKUM POSITIF
TERHADAP IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN
PASAL 81 AYAT 1**

**(Studi di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan
Bandar Lampung)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas–tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.1)
Dalam Ilmu Syari’ah

Oleh :

**AYU ERZA
NPM : 1621020469**

Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar’iyyah)

Pembimbing I : Drs. H. Ahmad Jalaluddin, S.H., M.M.

PembimbingII : Uswatun Hasanah, S.Pd., M.Pd.

**FAKULTAS SYARI’AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021 M**

ABSTRAK

Penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan yaitu pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan Pasal 81 ayat (1) yang menyatakan “Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul “ Tinjauan Fiqh Siyasah dan Hukum Positif Terhadap Implementasi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 (Studi di PT Holand Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung).” Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana tinjauan fiqh siyasah dan hukum positif terhadap implementasi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 di PT Holand Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu mengadakan penelitian lapangan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Pengolahan data dengan menggunakan populasi dan sampel, Analisis data menggunakan analisis kualitatif.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa Implementasi hukum positif terhadap Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 di PT Holand Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung belum berjalan dengan maksimal. Al Qur'an telah memberikan informasi kepada manusia untuk memberikan hak-hak khusus pekerja wanita. Al Qur'an pun memberi isyarat agar mereka diberi dispensasi sewaktu haid, sebagaimana dijelaskan pada QS Al Maidah ayat 32 yang menjelaskan bahwa ajaran Islam pun berusaha mengajarkan kepada seluruh manusia untuk memelihara dan berusaha menjaga keselamatan hidup manusia. PT Holand Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung hendaknya melaksanakan dengan tertib aturan pemerintah mengenai hak pekerja perempuan dalam mendapatkan cuti haid seperti yang tertulis di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1. Pemerintah hendaknya lebih mengawasi dengan tegas terhadap perusahaan-perusahaan yang tidak menerapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1.



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl.Letkol. Hendro Suratmin Sukarama Bandar Lampung 35131 Tlp (0721)703260

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Erza

NPM : 1621020469

Jurusan/Prodi : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)

Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Tinjauan Fiqh Siyasah Dan Hukum Positif Terhadap Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 (Studi di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung), adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggun jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Desember 2020

Penulis,



Ayu Erza
NPM. 1621020469



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH**

Jl. Letkol. Hendro Suratmin Sukarama Bandar Lampung 35131 Tlp (0721)703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Tinjauan Fiqh Siyasah Dan Hukum Positif Terhadap
Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 (Studi di PT Holland Bakery
Cabang Raden Intan Bandar Lampung)**

**Nama : Ayu Erza
NPM : 1621020469
Jurusan : Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iiyyah)
Fakultas : Syari'ah**

MENYETUJUI

**Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang
Munaqosah Fakultas Syari'ah Universitas Islam
Negeri Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Pembimbing II

**Drs. H. Ahmad Jalaluddin, S.H., M.M
NIP. 195703051978031001**

**Uswatun Hasanah, S.Pd., M.Pd.
NIP. -**

**Mengetahui
Ketua Jurusan Siyasah**

**Frenki, M. Si.
NIP. 19800315200911017**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Letkol. Hendro Suratmin Sukarama Bandar Lampung 35131 Tlp (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **Tinjauan Fiqh Siyasah dan Hukum Positif Terhadap Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 (Studi di PT Holand Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung)**, Disusun oleh **Ayu Erza, NPM: 1621020469, Jurusan: Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)**, telah diujikan dalam sidang munaqosah Fakultas Syar'iah UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal: **Rabu/30 Desember 2020.**

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua sidang : Frenki, M.Si.

(.....)

Sekretaris : Hendriyadi, M.H.I.

(.....)

Penguji I : Dr. H. Jayusman, M.Ag.

(.....)

Penguji II : Drs. H. Ahmad Jalaluddin, S.H., M.M.

(.....)

Penguji III : Uswatun Hasanah, S.Pd., M.Pd.

(.....)

Dekan,

Fakultas Syar'iah



M. H. I.

210221993031002

MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.

(QS AN-NISA AYAT 58)



PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Setelah sekian banyak proses yang panjang akhirnya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Untuk melewati proses ini tidaklah mudah tanpa adanya dukungan dan do'a dari orang-orang yang sangat kusayangi. Skripsi ini kupersembahkan sebagai bentuk dari ungkapan rasa syukur dan terima kasih yang sangat mendalam kepada:

1. Kedua orang tuaku Ayahanda Buhari dan Ibunda Susiana yang telah ikhlas mengasuh dan mendidiku. Ucapan terima kasih atas kasih sayang, dukungan, serta pengorbanan yang begitu besar dan mulia. Berkat cucuran keringat dan do'a tulusmu penulis dapat menyelesaikan penelitian ini sampai bisa mendapatkan gelar S1 di UIN Raden Intan Lampung.
2. Adik tercinta Siti Wulan Azzahra yang telah memberikan dukungan, semangat kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikanku di UIN Raden Intan Lampung.
3. Seluruh dosen UIN Raden Intan Lampung dan khususnya kepada dosen Fakultas Syari'ah yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
4. Yang ku banggakan almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah membimbing penulis dalam berfikir dan bertindak.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Ayu Erza, dilahirkan di Desa Tanjung Agung Kecamatan Tanjung Karang Timur Kota Bandar Lampung pada tanggal 10 Maret 1999. Anak pertama dari dua bersaudara, dengan seorang ayah yang bernama Buhari dan seorang ibu bernama Susiana. Untuk pertama kalinya menempuh pendidikan di SD Negeri 1 Kebun Jeruk Bandar Lampung lulus tahun 2010, SMP Nusantara, lulus tahun 2013, MAN 2 Bandar Lampung, lulus tahun 2016. Kemudian pada tahun 2016 penulis melanjutkan kejenjang pendidikan Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dengan prodi Jurusan Siyasah (Hukum Tata negara Islam) di Fakultas Syari'ah.

Bandar Lampung Desember 2020

Yang Membuat,

AYU ERZA



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikutnya yang setia.

Penulisan skripsi ini diajukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Islam di Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung. Pada penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu melalui skripsi ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Dr. H. Khairudin, M.H selaku Dekan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Frenki, M.Si. dan Hervin Yoki Pradikta, M.H.I selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan Syarah Syari'iyah.
3. Drs. H. Ahmad Jalaluddin, S.H., M.M. dan Uswatun Hasanah, S.Pd., M.Pd. yang masing-masing selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan informasi, data, referensidan lain-lain.
4. Segenap dosen dan staff karyawan Fakultas Syari'ah.
5. Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Buhari dan Ibunda Susiana, adikku Siti Wulan Azzahra serta keluarga besarku yang senantiasa berdo'a untuk keberhasilan dalam menyelesaikan studi di UIN Raden Intan Lampung.

6. Terimakasih untuk Budi Pramono sahabat tercinta yang selalu menemani, memberikan semangat, dukungan, dan *support* dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Untuk Teman-teman seperjuangan sekaligus sahabatku Tiwi Pramesty, S.H. yang telah menemani dan menghibur saya selama penelitian skripsi ini.
8. Untuk sahabatku dari MAN 2 sampai detik ini yaitu Tata, Chintya, Lulu, Adel, Dila, Upik, Ilma, Sari, yang telah menghibur saya selama menyelesaikan skripsi ini
9. Keluarga besar KKN 48 Desa Rejo Agung Kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur.
10. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Semoga amal baik mereka dibalas oleh Allah SWT, tentunya dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal itu tidak lain disebabkan oleh karena batasan kemampuan, waktu dan dana yang dimiliki. Untuk itu kiranya pada pembaca dapat memberikan masukan dan saran-saran, guna melengkapi tulisan ini.

Akhir kata diharapkan betapa pun kecil nya karya tulis (skripsi) ini dapat menjadi sumbangan yang cukup berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu-ilmu ke-Islaman.

Bandar Lampung, Desember 2020

Penulis

Ayu Erza

NPM. 1621020469

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah	3
D. Fokus Penelitian	10
E. Rumusan Masalah	10
F. Tujuan Penelitian	11
G. Signifikasi Penelitian	11
H. Metode Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Fiqh Siyasah	19
1. Pengertian Fiqh Siyasah	19
2. Kedudukan Fiqh Siyasah	23
3. Ruang Lingkup Fiqh Siyasah	25
4. Kriteria Fiqh Siyasah	28
5. Prinsip-prinsip Fiqh Siyasah	31
B. Tenaga Kerja	31
1. Pengertian Tenaga Kerja	31
2. Macam-macam Tenaga Kerja	34
3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	35
a. Hak Tenaga Kerja	35
b. Kewajiban Tenaga Kerja	38
C. Pekerjaan	39
D. Hak Kerja Perempuan	41
E. Perbedaan Tenaga Kerja Laki-laki dan Perempuan	42
F. Pengertian Cuti	44
G. Pengertian Istirahat	48
H. Pengertian Sehat	50
I. Kerja	53
1. Pengertian Kerja	53

2. Kinerja Karyawan	55
3. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan	56
4. Penilaian Kerja Karyawan	56
5. Tujuan Penilaian Kerja Karyawan	57
6. Unsur Penilaian Kerja	58
7. Hak Normatif Pekerja Perempuan	59
J. Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam	62
K. Tinjauan Pustaka	62

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung Objek Penelitian	66
1. Sejarah Singkat PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung.....	66
2. Motto PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung.....	67
3. Visi dan Misi PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung	68
4. Struktur organisasi PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung	69
5. Keadaan Karyawan PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung	72
6. Jam Kerja Karyawan PT Holland bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung	72
B. Aturan Hak Libur Karyawan PT Holland bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung	73
C. Implementasi Pemberian Cuti Kepada Pekerja Perempuan di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1	75

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Hukum Positif Terhadap Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung	83
B. Hambatan Yang Dihadapi Dalam Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung	84
C. Upaya Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan Yang Dihadapi Dalam Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung	87
D. Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung	88

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Rekomendasi	91

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan pemahaman mengenai judul skripsi ini dan supaya tidak menimbulkan kekeliruan atau kesalahpahaman, maka perlu dijelaskan dengan singkat tentang istilah-istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini.

Skripsi ini berjudul **“Tinjauan Fiqh Siyasah dan Hukum Positif Terhadap Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 (Studi di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung)”**. Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut :

Tinjauan adalah sebagai hasil meninjau, pandangan, pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya), perbuatan meninjau.¹

Fiqh Siyasah adalah mengetahui ketentuan-ketentuan hukum tentang masalah-masalah politik yang dikaji dari dalil-dalil yang terinci dalam Al-Qur'an dan Sunnah.²

Hukum Positif adalah seluruh ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku, berlaku disini adalah waktu ini.³

Implementasi merupakan suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang disusun secara matang dan terperinci.⁴

¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), h. 1060

² Dede Rosyada, *Hukum Islam dan Pranata Sosial: Dirasah Islamiyah III*, Rajawali Grafindo Persada, Jakarta, 1994, h. 95

³ Mohammad Koesnoe, *Ilmu Hukum Positif*, (Surabaya: Airlangga University Press 2010), h 3

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan Pasal 81 ayat (1) yang menyatakan:

“Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”⁵

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan judul proposal ini adalah suatu penelitian tentang “Tinjauan Fiqh Siyasah dan Hukum Positif Terhadap Implementasi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 (Studi di PT Holand Bakery Bandar Lampung).”

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis memilih dan menetapkan judul proposal ini sebagai berikut :

1. Alasan Objektif

Permasalahan sangat menarik untuk diteliti dan dibahas karena banyak karyawan PT Holland Bakery dan masyarakat belum mengetahui tentang hak cuti haid sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Alasan Subjektif

Pembahasan ini sangat relevan dengan disiplin ilmu pengetahuan yang penulis pelajari di Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Siyasah serta terjadinya literatur yang menunjang sebagai referensi kajian dan data dalam usaha menyelesaikan karya ilmiah.

⁴ Imron, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Karaya Ilmu, 1992), h 78.

⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1)

C. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan ini bergantung terhadap Tenaga Kerja karena Tenaga Kerja memegang peranan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan tersebut. Perlu kiranya suatu sarana perlindungan pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan, terutama bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan dan setelah berakhirnya hubungan kerja.

Dengan adanya pembangunan nasional ini akan berpengaruh juga terhadap pembangunan dalam hal ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan ini harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak – hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pengertian perlindungan itu sendiri adalah sebagai tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan dan penjagaan. Seorang pekerja pasti memiliki hubungan kerja dengan setiap perusahaan yang mana dalam hubungan kerja tersebut perusahaan diwajibkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya.

Pada dasarnya dalam mempekerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Masih ada beberapa hal-hal yang harus diperhatikan sebagai berikut :

1. Para perempuan umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun.

2. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja perempuan tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakaan pada malam hari. Para tenaga kerja perempuan umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya.
3. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga dan dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya.⁶

Pembangunan nasional merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat, kemampuan manusia, serta kepercayaan diri sendiri dalam rangka mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur serta merata. Ini berarti negara Indonesia bertekad untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh bangsa Indonesia, bukan hanya sekelompok atau sebagian masyarakat tentu saja. Dilihat dari tujuan pembangunan nasional, negara Indonesia menganut tipe negara kesejahteraan.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja. Kemudian pada saat yang bersamaan pekerja/buruh dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Di Indonesia sendiri peraturan yang berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan sudah diatur dalam

⁶ Zaeni Asyhadie.2008.*Hukum Kerja*. Rajawali pers.jakarta, h 95-96

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Undang Undang ini ketenagakerjaan memiliki pengertian yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁷

Seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa yang kemudian mendapatkan upah atau imbalan. Terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang terkadang belum diketahui oleh seorang pengusaha atau pemberi kerja. Sudah disebutkan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan. Selain itu tenaga kerja perlu kepastian bahwa ia terjamin keberlangsungan dalam memperoleh nafkah. Terlebih untuk pekerja perempuan. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja perempuan.

Terdapat perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dengan tenaga kerja perempuan yaitu dari segi fisik, biologis, psikis dan sosio kultur. Dari segi biologis wanita mengalami masa-masa reproduksi yang berbeda dengan laki-laki yaitu haid, kehamilan, melahirkan, menyusui dan menopause. Sistem

⁷ Joni Bambang., *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, h. 46

reproduksi perempuan yang salah satunya berbeda dengan laki-laki yaitu masa haid. Haid adalah perdarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal.⁸ Pada saat haid, terutama pada wanita yang tidak normal, seringkali disertai rasa sakit sehingga pekerja tidak mampu melakukan tugasnya. Pada saat menstruasi rata-rata wanita mengalami 10% penurunan kapasitas daya tahan kesabaran dan pekerjaannya.⁹

Penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan yaitu pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pelaksanaan ketentuan mengenai cuti haid tersebut menyaratkan surat dokter untuk membuktikan bahwa pekerja perempuan sedang dalam masa haid.¹⁰

Tetapi dalam pelaksanaannya, masih banyak pekerja perempuan yang tidak mengetahui adanya hak cuti haid. Sehubungan dengan uraian diatas, untuk lebih mengetahui secara nyata tentang pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan Pasal 81 ayat (1) yang menyatakan:

⁸ Sama'mur, P.K., *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Gunung Agung, 2009, h 142

⁹ A.M. Sugeng Budiono, *Bunga Rampai Hiperker dan Keshatan Kerja*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2003, h 147.

¹⁰ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81

“Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”¹¹

Pekerja perempuan seharusnya memperoleh hak akan perhatian yang lebih khusus, misalnya pemberian cuti haid, hamil, menyusui, dan lain sebagainya. Masih ada beberapa hal-hal yang harus diperhatikan seperti waktu istirahat (cuti) bagi pekerja di tetapkan hampir sama dengan waktu istirahat (cuti) bagi pegawai negeri sipil. Dapat dikatakan lebih banyak karena pekerja mempunyai waktu cuti panjang dan cuti haid bagi pekerja perempuan. Cuti hamil dan melahirkan artinya hak libur kerja bagi pekerja perempuan untuk mempersiapkan kelahiran dan merawat anaknya sampai usia tertentu.¹²

Penerapan cuti hamil kepada pekerja wanita merupakan sebuah urgensi dalam memberikan kepastian akan kesehatan tenaga kerja wanita serta calon bayinya. Pasal 128 Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan menyatakan bahwa semua pihak harus mendukung pekerja perempuan untuk menyusui dengan menyediakan waktu dan fasilitas khusus, baik di tempat kerja maupun di tempat umum, fasilitas khusus tersebut hendaknya diartikan oleh pengusaha untuk menyediakan ruang khusus menyusui atau pemerah Air Susu Ibu (ASI) beserta tempat penyimpanannya.

Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja wanita yang tertuang, yaitu :

¹¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1)

¹² Prayudi, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981) h 73

“Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”.¹³

Isu hukum yang terjadi serta yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah terkait dengan perusahaan yang masih belum melaksanakan kewajibannya kepada para tenaga kerja wanita yang dalam hal ini sedang mengandung/hamil, yang sangat terindikasi telah melanggar ketentuan Pasal 82 ayat (1) tersebut diatas, selanjutnya Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung telah menjamin jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja wanita, termasuk jaminan sosial terhadap tenaga kerja wanita yang sedang hamil dan bersalin. Perlindungan upah pegawai wanita tertera pada pasal 88 ayat (3) huruf e Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pasal 93 ayat (2) huruf g yaitu setiap pengusaha wajib membayarkan upah apabila pekerja melakukan hak istirahat dalam hal ini hak istirahat cuti hamil dan melahirkan.¹⁴

Pasal 1 ayat (41) Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor: 02 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, bahwa: “Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.”¹⁵

¹³ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁵ Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Dalam Islam terdapat prinsip-prinsip tentang keadilan para pekerja yang bersandarkan pada al Quran dan hadis. Al Quran sebagai dasar pedoman mengajarkan kepada pemeluknya harus bersikap kasih sayang terhadap sesama termasuk terhadap pekerja. Ajaran Islam mengajarkan serta menganjurkan untuk mengakui dan menghormati setiap individu. Hal ini sesuai dengan QS Al Maidah ayat 8 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۚ أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya :

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al Maidah ayat 8)

PT Holand Bakery adalah salah satu *brand* untuk jaringan waralaba toko roti modern dengan kualitas premium. Sebagai perintis modern bakery di Indonesia, Holland Bakery menawarkan banyak variasi roti yang menarik untuk para konsumen, yaitu kue, roti, jajanan pasar, kue-kue pesta pernikahan dan ulang tahun. Produk-produk inipun akan sangat mudah ditemukan oleh konsumen di setiap outlet karena perusahaan ini menerapkan sistem *one stop shopping bakery* atau sistem pendistribusian produk ke setiap toko.¹⁶ Holand

¹⁶ Profil PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung tahun 2020

Bakery merupakan salah satu perusahaan perseroan di bidang produksi roti yang tidak hanya dikenal di Lampung tetapi juga dikenal di luar Lampung. Pekerja perempuan pada Holand Bakery terutama yang berada di Cabang Jalan Raden Intan menempati jumlah yang lebih banyak yaitu 15 orang dibandingkan pekerja laki-laki yang hanya berjumlah 13 orang.¹⁷

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul “Tinjauan Fiqh Siyasah dan Hukum Positif Terhadap Implementasi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 (Studi di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung)”.

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang tertuang dalam latar belakang masalah, maka fokus penelitian penulis adalah Pasal 8 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81 ayat 1 tentang hak cuti haid bagi pekerja perempuan.

E. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana implementasi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung ?
2. Bagaimana tinjauan fiqh siyasah dan hukum positif terhadap implementasi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

¹⁷ Profil PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung tahun 2020

Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 Tentang Ketenagakerjaan di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung ?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui implementasi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung.
2. Mengetahui tinjauan fiqh siyasah dan hukum positif terhadap implementasi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

G. Signifikasi Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan ketajaman analisis yang terkait dengan masalah hak cuti pada tenaga kerja perempuan.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran terhadap salah satu keilmuan hukum Islam yaitu keilmuan dibidang Siyasah dan sebagai salah satu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar S.H. pada Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian yaitu tata cara bagaimana suatu penelitian itu dilaksanakan.¹⁸ Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, termasuk juga ilmu pendidikan. Sejumlah alasan juga dikemukakan yang intinya bahwa penelitian kualitatif memperkaya hasil penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian lapangan. Penelitian lapangan (*field research*) adalah suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan khususnya di PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung.¹⁹ Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk menerangkan fenomena sosial atau suatu peristiwa.

¹⁸ Susiadi, *Metodologi Penelitian*, (Bandar Lampung : Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M IAIN Raden Intan Lampung, 2016), h 26.

¹⁹ Suharismi Arikunto, *Dasar – Dasar Research*, (Tarsoto:Bandung, 1995), h. 58

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian yang menggunakan metode deskriptif analisis. Pada jenis penelitian deskriptif, data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bahkan angka-angka. Dengan demikian, laporan penelitian akan diberi kutipan-kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, catatan atau memo dan dokumen resmi.²⁰

Penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang menyangkut dengan hak cuti haid pegawai perempuan PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Metode deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memaparkan atau menggambarkan masalah yang sedang dihadapi.²¹

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertanyaan.²² Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini manajemen pelaksanaan pengajuan hak cuti pada karyawan PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar

²⁰*Ibid*, h 59

²¹*Ibid*, h.60

²²*Ibid*, h 73

Lampung. Dan yang menjadi informan adalah karyawan wanita PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersusun dan sudah dijadikan dalam bentuk dokumen-dokumen.²³ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder penulis adalah yaitu dokumentasi, buku-buku, dan situs internet.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Dalam penelitian, penentuan populasi merupakan hal yang penting untuk memberikan batasan secara jelas tentang objek yang akan diteliti. Populasi pada prinsipnya adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari akhir suatu penelitian.²⁴

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita pada PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung yang berjumlah 15 orang.

b. Sampel Penelitian

Menurut Sukardi, sampel adalah “sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data tersebut”. Sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara

²³ *Ibid*, h 74

²⁴ *Ibid*, h78

tertentu.²⁵ Sampel yang penulis gunakan sebagai responden pada penelitian ini adalah 15 orang karyawan wanita PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam sebuah penelitian, karena tujuan dari sebuah penelitian adalah dalam mendapatkan data dari sumber data. Maka sebuah teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai *setting* sosial dengan memperhatikan berbagai sumber dan berbagai cara yang dianggap sesuai dengan penelitian tersebut.²⁶

a. Observasi

Observasi bisa dengan pengamatan berperan serta dan pengamatan tanpa peran serta. Dengan pengamatan akan diperoleh data yang benar-benar asli yang berasal dari spontanitas tindakan dan kewajaran dari sikap aktor. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi pada PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm. 310.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, (Alfabeth: Bandung, 2008), h. 15

b. Interview (wawancara)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.²⁷ Pada penelitian ini wawancara ditujukan kepada karyawan wanita PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, dan buku-buku, surat kabar, majalah dan sebagainya.²⁸ Dokumen yang dimaksudkan adalah data-data berbentuk tulisan, struktur, gambar, arsip kegiatan dan berbagai hal-hal yang berhasil terbukukan yang seluruh isinya mengenai PT Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung yang dijadikan sumber data penelitian.

5. Teknik Pengolahan Data

Metode pengelola data menjelaskan prosedur dan pengolahan analisis data sesuai dengan pendekatan yang dilakukan, karena penelitian ini menggunakan metode kualitatif, maka metode pengolahan data dilakukan dalam menguraikan data dalam bentuk kalimat teratur, runtun,

²⁷ Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1991), h. 186

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, (Alfabeta:Bandung, 2012), h. 145

logis, tidak tumpang tindih dan efektif sehingga mempermudah memahaminya.

a. *Editing* (Pemeriksaan Data)

Editing adalah meneliti data-data yang telah diperoleh, terutama dari kelengkapan jawaban, keterbacaan tulisan, kejelasan makna, kesesuaian dan relevansinya dengan data yang lain.²⁹ Dalam penelitian ini, peneliti melakukan proses *editing* terhadap hasil data observasi, wawancara, dan dokumen.

b. *Classifying* (Klasifikasi)

Classifying adalah proses pengelompokan semua data baik yang berasal dari hasil wawancara dengan subjek penelitian, pengamatan dan pencatatan langsung di lapangan atau observasi. Seluruh data yang didapat tersebut dibaca dan ditelaah secara mendalam, kemudian digolongkan sesuai kebutuhan.³⁰

Hal ini dilakukan agar data yang telah diperoleh menjadi mudah dibaca dan dipahami, serta memberikan informasi yang objektif yang diperlukan oleh peneliti. Kemudian data-data tersebut dipilah dalam bagian-bagian yang memiliki persamaan berdasarkan data yang diperoleh pada saat wawancara dan observasi serta data yang diperoleh dari dokumen.

²⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002, Cet.XII), h. 203

³⁰Ibid, h 149.

c. *Verifying* (Verifikasi)

Verifying adalah proses memeriksa data dan informasi yang telah didapat dari lapangan agar validitas data dapat diakui dan digunakan dalam penelitian.³¹

d. *Concluding* (Kesimpulan)

Selanjutnya adalah kesimpulan, yaitu adalah langkah terakhir dalam proses pengolahan data. Kesimpulan inilah yang nantinya akan menjadi sebuah data terkait dengan objek penelitian peneliti. Hal ini disebut dengan istilah *concluding*, yaitu kesimpulan atas proses pengolahan data yang terdiri dari tiga proses sebelumnya *editing*, *classifying*, dan *verifying*.

6. Analisis Data

Setelah semua data terkumpul melalui instrumen pengumpulan data yang ada, maka tahap selanjutnya adalah menganalisa data-data tersebut. Dalam menganalisa data, penulisan menggunakan metode analisa kualitatif, artinya penelitian ini dapat menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari individu dan perilaku yang dapat diamati.³²

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), Cet. 6, h. 271

³² Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1991), h.3

BAB II KAJIAN TEORI

A. Fiqh Siyasah

1. Pengertian Fiqh Siyasah

Fiqh siyasah sebagai salah satu aspek hukum Islam yang membicarakan pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai kemaslahatan manusia itu sendiri terlepas dari masa pemerintahan setelah wafatnya Nabi Muhammad SAW. Walaupun di dalam Al Qur'an tidak ada satu dalil pun yang secara eksplisit memerintah atau mewajibkan umat Islam untuk mendirikan negara. Lebih dari itu bahkan istilah negara (*Daulah*) pun tidak pernah disinggung dalam Al Qur'an, tetapi, unsur-unsur dasar dalam masyarakat, berbangsa dan bernegara, dapat ditemukan didalamnya. Beberapa prinsip pokoknya antara lain musyawarah, keadilan, dan persamaan.³³

Kata siyasah yang merupakan bentuk *masdar* atau kata benda abstrak dari kata sasa, (سا س - يسو س - سيا سة) memiliki banyak makna yaitu mengemudi, mengendalikan, pengendali, cara pengendalian.³⁴ سا س juga berarti mengatur, mengurus dan memerintah atau pemerintahan, politik

³³ Mujaer Ibnu Syarif, *Hak-Hak Minoritas Non-Muslim Dalam Komunitas Islam* (Bandung: Angkasa Bandung, 2003), h. 11

³⁴ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h 3

dan pembuat kebijakan. Selain itu, siyasah juga dapat diartikan administrasi dan manajemen.³⁵

Secara termonologi, Abdul Wahab Khallaf mendefinisikan bahwa Siyasah adalah pengaturan perundangan yang diciptakan untuk memelihara ketertiban dan kemaslahatan serta mengatur keadaan. Sementara Louis Ma'luf memberikan batasan bahwa Siyasah adalah membuat maslahat manusia dengan membimbing mereka ke jalan keselamatan. Selanjutnya Ibn Manzbur mendefinisikan Siyasah sebagai mengatur atau memimpin sesuatu dengan cara yang mengantarkan manusia kepada kemaslahatan.³⁶ Sedangkan di dalam Al Munjid disebutkan, siyasah adalah membuat kemaslahatan manusia dengan membimbing mereka ke jalan yang menyelamatkan. Siyasah juga berarti ilmu pemerintahan untuk mengendalikan tugas dalam negeri dan luar negeri, serta kemasyarakatan, yakni mengatur kehidupan atas dasar keadilan dan istiqomah.³⁷

Berdasarkan beberapa arti di atas, maka tidak keliru jika dikatakan bahwa siyasah berarti penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan. Karena dalam penyelenggaraan negara itu sudah pasti ada unsur mengendalikan, mengatur, memerintah, mengurus, mengelolah, melaksanakan administrasi, dan membuat kebijaksanaan dalam

³⁵ Ridwan, *Fiqh Politik Gagasan Harapan Dan Kenyataan*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2007), hlm. 74

³⁶ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h 4

³⁷ *Ibid*, h 22

hubungannya dengan kehidupan masyarakat.³⁸ Siyasah yang didasarkan pada Al Qur'an dan Hadis Nabi dikenal dengan istilah *Siyasah syar'iyah* yakni Siyasah yang dihasilkan oleh pemikiran manusia yang berdasarkan etika, agama, dan moral dengan memperhatikan prinsip-prinsip umum syari'at dalam mengatur hidup manusia bermasyarakat dan bernegara. *Siyasah syar'iyah* disebut juga politik ketatanegaraan yang bersifat syar'i.³⁹

Mayoritas ulama syariat dan pakar undang-undang dalam konstitusional meletakkan musyawarah sebagai kewajiban keislaman dan prinsip konstitusional yang pokok diatas prinsip-prinsip umum dan dasar yang baku yang telah ditetapkan oleh nash-nash Al-Quran dan Hadis Nabawi. Solusi untuk mendapatkan keadilan dalam Islam yakni dengan bermusyawarah, bahwa dalam bermusyawarah Islam memberikan batasan-batasan yakni tidak boleh melampaui kepada apa yang telah ada nash-nya secara pasti dan jelas, maka dalam hal ini larangan untuk berijtihad disana, kecuali ijtihad untuk memahami atau dalam rangka menerapkannya hal ini sesuai dengan Q.S Ali Imran ayat 159 yang berbunyi :

³⁸ Ridwan, *Fiqh Politik Gagasan Harapan Dan Kenyataan*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2007), h 42

³⁹ *Ibid*, h 76

فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يَأْمُرْ بِهِ لَكُنَّا مِنَ الْمُخْلَعِينَ
مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya :

”Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.” (QS Ali Imran ayat 159)

Menurut Imam Ibnu Abbas berhubungan dengan kisah Rasulullah Saw saat perang Badar. Pada waktu itu, pasca perang Badar Nabi Muhammad Saw mengajak musyawarah Abu Bakar dan Umar bin Khattab terkait para tawanan perang Badar. Sahabat Abu Bakar memberikan usulan kepada Rasulullah agar para tawanan dikembalikan kepada keluarganya dengan membayar sejumlah tebusan. Sedangkan Umar berpendapat agar para tawanan perang dieksekusi dan yang mengeksekusi adalah keluarga mereka sendiri. Menanggapi usulan dua sahabatnya, Rasulullah mengalami kesulitan dalam memutuskan pendapat siapa yang akan digunakan. Kemudian, turunlah Surat Ali Imran Ayat 159 yang mengkonfirmasi pendapat sahabat Abu Bakar Shidiq.⁴⁰

⁴⁰ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h 7

2. Kedudukan Fiqh Siyasah

Berdasarkan pembahasan pengertian fiqh siyasah (*Siyasah Syar'iyah*) di dalam hukum Islam, perlulah untuk diketahui dulu sistematika hukum Islam secara umum. Dengan diketahui sistematika hukum Islam, maka dapatlah difahami kedudukan fiqh siyasah di dalam sistematika hukum Islam. Secara global hukum Islam dapat dibagi dalam dua bagian pokok, yaitu hukum yang mengatur hubungan manusia kepada Tuhannya dan hukum yang mengatur hubungan antara sesama manusia dalam masalah-masalah keduniaan secara umum (*mu'amalah*).⁴¹

Tatanan yang pertama sudah jelas, tegas dan tidak mengalami perkembangan, tidak membuka peluang untuk penalaran manusia. Sedangkan tatanan yang kedua dasarnya adalah segala sesuatu yang menyangkut hak-hak sesama manusia. Ketentuan-ketentuannya dijelaskan secara umum, dan masih dapat dikembangkan lebih lanjut untuk mewujudkan kemaslahatan yang merupakan tujuan utama dan menegakkan ketertiban hubungan dalam kehidupan masyarakat⁴²

Syari'at adalah ketentuan-ketentuan hukum yang tegas ditunjukkan oleh Al Qur'an dan sunnah Rasulullah yang dapat dibuktikan kesahihannya, sedangkan fiqh adalah ilmu tentang hukum-hukum syara' yang berkaitan dengan perbuatan yang dipahami dari dalil-dalilnya yang

⁴¹ *Ibid*, h 8

⁴² Yusdani, *Fiqh Politik Muslim Doktrin Sejarah dan Pemikiran*, (Yogyakarta: Amara Books, 2011), h 21

rinci dan fiqh adalah hasil dari ijtihad dan pemahaman ulama terhadap dalil-dalil hukum terutama Al Qur'an dan Hadis. Fiqh siyasah atau *siyasah syar'iyah* adalah otoritas pemerintah untuk melakukan berbagai kebijakan melalui berbagai peraturan dalam rangka mencapai kemaslahatan sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip ajaran agama sekalipun tidak terdapat dalil tertentu.⁴³

Fiqh siyasah atau *siyasah syar'iyah* berarti politik menurut ajaran syari'at. Dalam bidang ini dibahas tentang ketatanegaraan dalam ajaran Islam. *Siyasah syar'iyah* atau fiqh siyasah lebih terbuka (dinamis) dari pada fiqh dalam menerima perkembangan dan perbedaan pendapat. Perbedaan kondisi dan perkembangan zaman berpengaruh besar terhadap *siyasah syar'iyah*.⁴⁴ Dalam fiqh siyasah pemerintah bisa menetapkan suatu hukum yang secara tegas tidak diatur oleh nash, tetapi berdasarkan kemaslahatan dibutuhkan oleh manusia. Dapat disimpulkan bahwa fiqh Siyasah mempunyai kedudukan penting juga memiliki posisi yang strategis dalam masyarakat Islam.⁴⁵

Untuk memikirkan, merumuskan dan menetapkan kebijakan-kebijakan politik praktis yang berguna bagi kemaslahatan masyarakat muslim khususnya, dan warga negara lain umumnya. Pemerintah membutuhkan *siyasah syar'iyah*. Tanpa politik hukum pemerintah boleh jadi akan sulit mengembangkan potensi yang mereka miliki. fiqh siyasah (*siyasah syar'iyah*) juga dapat menjamin umat Islam dari hal-hal yang

⁴³ *Ibid*, h 22

⁴⁴ *Ibid*, h 23

⁴⁵ *Ibid*, h 24

bisa merugikan dirinya. Fiqh siyasah dapat diibarkan sebagai akar sebuah pohon yang menopang batang, ranting, dahan dan daun, sehingga menghasilkan buah yang dapat dinikmati oleh umat Islam.⁴⁶

3. Ruang Lingkup Fiqh Siyasah

Para ulama berbeda pendapat dalam menentukan ruang lingkup kajian fiqh siyasah (*siyasah syar'iyah*) diantaranya ada yang menetapkan lima bidang. Namun ada pula yang menetapkannya kepada empat atau tiga bidang pembahasan. Bahkan ada sebagian ulama yang membagi ruang lingkup kajian fiqh siyasah menjadi delapan bidang. Tapi perbedaan ini semua sebenarnya tidak terlalu prinsip, karena hanya bersifat teknis.⁴⁷

T. M. Hasbi Ash Shiddieqy sebagaimana yang dikutip dalam bukunya Muhammad Iqbal, membagi ruang lingkup fiqh siyasah menjadi delapan bidang, delapan bidang sebagai berikut :

- a. Kebijakan tentang peraturan perundang-undangan (*Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah*).
- b. Kebijakan tentang penetapan hukum (*Siyasah Tasyri'iyah Syar'iyah*).
- c. Kebijakan peradilan (*Siyasah Qadha'iyah Syar'iyah*).
- d. Kebijakan ekonomi dan moneter (*Siyasah Mâliyyah Syar'iyah*).
- e. Kebijakan administrasi negara (*Siyasah Idariyyah Syar'iyah*).

⁴⁶ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h 12

⁴⁷ *Ibid*, h 13

- f. Kebijakan hubungan luar negeri atau internasional (*Siyasah Dauliyyah/Siyasah Kharijiyyah Syar'iyah*).
- g. Politik pelaksanaan undang-undang (*Siyasah Tanfidziyyah Syar'iyah*).
- h. Politik peperangan (*Siyasah Harbiyyah Syar'iyah*).⁴⁸

Sementara menurut Al-Mawardi, ruang lingkup kajian fiqh Siyasah (*Siyasah Syar'iyah*) mencakup :

- a. Kebijakan pemerintah tentang peraturan perundang-undangan (*Siyasah Dusturiyyah*).
- b. Ekonomi dan moneter (*Siyasah Mâliyyah*).
- c. Peradilan (*Siyasah Qadha'iyyah*).
- d. Hukum perang (*Siyasah Harbiyyah*).
- e. Administrasi negara (*Siyasah 'Idariyyah*).⁴⁹

Sedangkan Ibnu Taimiyah meringkasnya menjadi empat bidang kajian, yaitu peradilan, administrasi negara, moneter serta hubungan internasional. Abdul Wahhab Khallaf membagi ruang lingkup kajian fiqh siyasah (*siyasah syar'iyah*) menjadi tiga bidang kajian yaitu peradilan, hubungan internasional dan keuangan negara.⁵⁰

Penjelasan singkat tentang cakupan pembahasan fiqh siyasah (*siyasah syar'iyah*) di atas dapat dipahami bahwa pembahasan pokok fiqh siyasah meliputi berbagai bidang yang terkait erat dengan masalah politik dan kenegaraan. Bidang-bidang tersebut antara lain adalah masalah

⁴⁸ *Ibid*, h 14

⁴⁹ *Ibid*, h 14

⁵⁰ *Ibid*, h 14

dusturiah yang mencakup siyasah penetapan hukum, siyasah peradilan, siyasah administrasi dan siyasah penerapan hukum. *Siyasah dusturyyah* adalah siyasah yang berkaitan dengan peraturan dasar tentang bentuk pemerintahan, batas kekuasaan pemerintahan, cara pemilihan kepala negara, hubungan penguasa rakyat. Dengan kata lain *siyasah dusturyyah* membahas tentang sistem politik hukum menurut ajaran Islam, politik perundang-undangan, lembaga legeslatif, lembaga yudikatif dan birokrasi atau eksekutif.⁵¹

Selain bidang *siyasah dusturyyah*. Pembahasan fiqh siyasah (*siyasah syar'iyah*) adalah *Siyasah Dauliyyah/Kharijiyyah*, yaitu Siyasah yang berhubungan dengan pengaturan hubungan antar suatu negara dengan negara lain, tata cara pergaulan hubungan antar warga negara, baik dalam situasi perang maupun damai. Termasuk pula di dalam pembahasan fiqh Siyasah adalah *Siyasah Maliyyah* dan *Siyasah Harbiyyah*. *Siyasah Maliyyah* yaitu siyasah yang mengatur sumber-sumber keuangan Negara Sedangkan *Siyasah Harbiyyah*, yaitu siyasah yang mengatur tentang peperangan dan aspek-aspek lain yang berhubungan dengan hal tersebut.⁵²

Berdasarkan beberapa jenis fiqh siyasah, maka secara spesifik fiqh siyasah yang digunakan yakni *Siyasah Dauliyyah/Kharijiyyah*. *Siyasah Dauliyyah* merupakan dalam lingkup kajian Ketatanegaraan Islam, yang mana merupakan kajian akademik mengenai kekuasaan dan keteraturan

⁵¹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h 14

⁵² Juhaya S Praja. 2010, *Pemikiran Ketatanegaraan Islam*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 13

masyarakat dalam perspektif agama islam yang mencakup hukum, dogma, tradisi, sejarah dan pemikiran tokoh. Termasuk juga di dalam ketatanegaraan islam mengenai perang untuk menjaga kedaulatan wilayah. Istilah perang banyak yang menyamakannya dengan seruan jihad.⁵³

Bidang-bidang *Siyasah Syar'iyah* bukan harga mati yang tak dapat ditawar-tawar. Bidang-bidang *Siyasah Syar'iyah* dapat berbeda-beda antara satu negara Islam dengan negara Islam lainnya dan dapat berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Faktor-faktor lain yang memungkinkan adanya perbedaan dan perkembangan *Siyasah Syar'iyah* itu antara lain perbedaan orientasi politik, latar belakang budaya, tingkat pendidikan, dan sejarah perkembangan Islam itu sendiri di negara masing-masing.⁵⁴ Dalam arti kata tidak ada aturan baku yang mengatur ruang lingkup sari *Siyasah Syar'iyah*.

4. Kriteria Fiqh Siyasah

Suatu kebijakan politik yang dikeluarkan pemegang kekuasaan harus sesuai dengan semangat syari'at. Kebijakan politik yang dikeluarkan kekuasaan disebut *Siyasah wad'iyah* (sumber-sumber hukum Islam yang tidak berasal dari wahyu). Namun *Siyâsah wad'iyah* harus tetap diseleksi dan diukur dengan kerangka wahyu, kalau ternyata bertentangan atau tidak sejalan dengan semangat wahyu. Maka kebijakan politik yang dibuat tersebut tidak dapat dikatakan sebagai *Siyasah Syar'iyah* dan tidak boleh

⁵³ *Ibid*, h 25

⁵⁴ Ridwan, *Fiqh Politik Gagasan Harapan Dan Kenyataan*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2007), h 43

diikuti. Sebaliknya, kalau sesuai semangat kemaslahatan dan jiwa syar'iat maka kebijakan dan peraturan perundangundangan yang ditetapkan oleh penguasa tersebut wajib dipatuhi dan diikuti. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS An Nisa ayat 59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ
تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya :

”Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allah dan ta'atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS An Nisa ayat 59)

Suatu kebijakan politik yang dikeluarkan oleh pemegang kekuasaan harus memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut:

- Sesuai dan tidak bertentangan dengan syari'at Islam.
- Meletakkan persamaan (al-musyawah) kedudukan manusia di depan hukum dan pemerintahan.
- Tidak memberatkan masyarakat yang akan melaksanakannya
- Menciptakan rasa keadilan dalam masyarakat.

- e. Menciptakan kemaslahatan dan menolak kemudharatan.⁵⁵

Selain kriteria di atas hukum Islam memiliki karakteristik tersendiri yang berbeda dengan karakteristik sistem hukum lain yang berlaku di dunia. Perbedaan karakteristik ini disebabkan karena hukum Islam berasal langsung dari Allah, bukan dari buatan manusia, dimana semua itu tidak luput dari kepentingan individu dan hawa nafsu pembuatan hukum tersebut. Salah satu contoh karakteristik hukum Islam adalah menyedikitkan beban agar hukum yang ditetapkan oleh Allah dapat dilaksanakan oleh manusia agar dapat tercapai kebahagiaan dalam hidupnya.

Sementara menurut Yusuf Al-Qadharawi sebagaimana yang dikutip dalam bukunya Abdul Manan, berpendapat bahwa karakteristik hukum Islam ada sepuluh, yaitu:

- a. Hukum Islam itu memudahkan dan menghilangkan kesulitan.
- b. Memerhatikan tahapan masa atau berangsur-angsur Turun dari nilai ideal menuju realita dalam situasi darurat. Segala hal yang merugikan atau kesengsaraan umat harus dilenyapkan dan dihilangkan.
- c. Kemudharatan tidak boleh dihilangkan dengan kemudharatan.
- d. Kemudharatan yang bersifat khusus digunakan untuk kemudharatan yang bersifat umum.
- e. Kemudharatan yang ringan digunakan untuk menolak kemudharatan yang berat.

⁵⁵ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h 7

- f. Keadaan terpaksa memudahkan perbuatan atau tindakan yang terlarang.
- g. Apa yang dibolehkan karena terpaksa, diukur menurut ukuran yang diperlukan.
- h. Menutup sumber kerusakan didahulukan atas mendatangkan kemaslahatan.⁵⁶

5. Prinsip-prinsip Fiqh Siyasa

Prinsip-prinsip pemerintahan Islam adalah kebenaran yang dijadikan dasar penyelenggaraan pemerintah dalam perspektif Islam. Prinsip dari pemerintahan Islam sebagaimana yang dirumuskan Muhammad Tahrir Azhary ada sembilan (9) prinsip, adapun prinsip tersebut sebagai berikut:

- a. Prinsip kekuasaan sebagai amanah.
- b. Prinsip musyawarah.
- c. Prinsip perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia .
- d. Prinsip persamaan.
- e. Prinsip ketaatan rakyat.
- f. Prinsip keadilan.
- g. Prinsip peradilan bebas.
- h. Prinsip perdamaian.
- i. Prinsip kesejahteraan.⁵⁷

⁵⁶ Abdul Manan, *Reformasi Hukum Islam di Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h 64

⁵⁷ Jimmly Ash Shidiqie, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Pasca Reformasi*, (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2007), h 308

B. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah produk yang telah atau sedang bekerja atau mencari pekerjaan, dan melakukan pekerjaan lainnya yang telah diperjanjikan oleh kedua belah pihak.⁵⁸ Seperti mereka yang sedang bersekolah, seorang ibu rumah tangga. Dalam istilah praktis tenaga kerja terdiri dari dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Mereka yang sedang mencari kerja atau sedang bekerja juga mendapatkan hak yang sama, yaitu hak untuk diperlakukan secara adil dan seimbang.⁵⁹

Tenaga kerja memiliki dua faktor, yakni faktor homogen dan faktor heterogen, serta tenaga kerja itu sendiri bisa menjadi faktor produksi yang bersifat homogen dalam suatu negara, tetapi heterogen (tidak identik) antar negara.⁶⁰ Pembagian tenaga kerja setiap negara memiliki perbedaan masing-masing. Pembagian yang berbeda-beda oleh setiap negara tentunya menyesuaikan kebutuhan negara itu sendiri, bersifat homogen atau bersifat heterogen itu sesuai dengan kebutuhan setiap negara. Penduduk yang berusia 15 tahun ke atas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia sudah bisa di kategorikan ke dalam usia produktif untuk melakukan suatu pekerjaan.

Sedangkan di Negara-negara maju, orang yang bekerja antara usia 15 dan 64 tahun. Tingkat usia produktif tiap negara bagi setiap warga negara

⁵⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 3

⁵⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2008), h. 17-19

⁶⁰ *Ibid*, h. 20

yang ingin bekerja berbeda-beda, ini sesuai dengan peraturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku setiap negara dan ditentukan pula oleh tingkat kematangan dan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang sedang dijalani.⁶¹ Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia produktif untuk melakukan sebuah pekerjaan, memiliki pekerjaan, mencari pekerjaan, dan melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga, usia produktif seseorang untuk melakukan berbagai kegiatan produktif yang salah satunya bekerja.

Indonesia menetapkan usia minimal 15 tahun karena di usia ini seseorang dianggap cakap untuk menjalankan suatu pekerjaan. Pekerja merupakan seluruh penduduk yang memiliki tujuan untuk bekerja dan mampu untuk melaksanakan suatu pekerjaan jika ada permintaan tenaga kerja. Sematamata melakukan suatu pekerjaan untuk diri sendiri maupun untuk orang lain bahkan untuk kepentingan negara.⁶²

Dengan diundangkannya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja atau tenaga kerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh

⁶¹ As'ad Said Ali, *Negara Pancasila Jalan Kemaslahatan Berbangsa*, (Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 2009), h. 86

⁶² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2008), h. 68

adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶³

2. Macam-Macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja sendiri terdiri dari dua angkatan yaitu, angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja (*labour force*) terdiri antara lain:

- a. Golongan yang bekerja.
- b. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.⁶⁴

Sedangkan dari bukan angkatan kerja terdiri dari:

- a. Golongan yang bersekolah, adalah mereka yang kegiatannya hanya bersekolah.
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga, adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah yang dijanjikan seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶⁵

Golongan lain yang sebagai golongan penerima pendapatan. Golongan lain ini terdiri dari dua macam golongan, yaitu:

⁶³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2008), h. 68

⁶⁵ Ibid, h. 69

- a. Penerima pendapatan ialah mereka yang secara lahiriah tidak melakukan suatu pekerjaan atau produksi dalam kegiatan ekonomi, tetapi mereka memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan.
- b. Orang-orang yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia (orang-orang yang berusia senja), cacat atau sakit kronis.⁶⁶

Tenaga kerja merupakan modal utama dalam meningkatkan kesejahteraan perekonomian masyarakat. Dalam meningkatkan kesejahteraan, tentunya sebagai tenaga kerja sangat diperhatikan dan diberikan jaminan pula dalam hal hak dan kewajibannya agar tercipta tenaga kerja yang makmur dan bebas dari rasa perlakuan yang tidak adil.

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

a. Hak tenaga kerja

Hak adalah segala sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atas status seseorang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan regulasi mengenai tenaga kerja mengatur mengenai hak-hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupannya agar tercipta kehidupan yang layak bagi kemanusiaan
2. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan yang dimiliki melalui penyaluran keterampilan di lembaga pelatihan kerja. Adapun

⁶⁶ Ibid, h 70

dalam memberikan pekerjaan bagi tenaga kerja, mereka sangat berharap dalam memberikan pekerjaan sangat memperhatikan minat akan pekerjaan yang disukai. Hal ini bertujuan agar mereka memperoleh kepuasan kerja dan mendapatkan hasil yang memuaskan serta diharapkan juga perusahaan memberikan suatu penghargaan atau reward atas kontribusi pelaksanaan kerja yang baik yang sudah diberikan.

3. Setiap tenaga kerja berhak atas penambahan keahlian melalui pembinaan keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi kerja yang dimiliki mampu berkembang secara optimal.
4. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
5. Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.
6. Setiap tenaga kerja juga berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.⁶⁷

Sedangkan menurut Basani Situmorang bahwa hak-hak tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Hak atas Pekerjaan

Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia, maka sebagaimana halnya tubuh dan kehidupan merupakan salah satu hak asasi manusia.

2. Hak atas upah yang adil

Merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak mereka mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan.

3. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka.

4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan

⁶⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam bisnis modern sekarang ini semakin dianggap penting bahwa pekerja dijamin keamanan, keselamatan, dan kesehatannya.

5. Hak untuk diproses hukum secara sah

Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena di duga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu.

6. Hak untuk diperlakukan secara sama

Hak ini menegaskan bahwa semua pekerja, pada prinsipnya harus diperlakukan sama, secara *fair*, artinya tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan.

7. Hak atas rahasia pribadi

Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya.

8. Hak atas kebebasan suara hati

Hak ini menuntut agar setiap pekerja harus dihargai kesadaran moralnya.⁶⁸

Sedangkan menurut peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia para pekerja diberikan hak-hak sebagai berikut:

1. Cuti tahunan

⁶⁸ Basani Situmorang et. Al., *Compendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan, Badan Pembina Hukum Nasional Kementrian Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI*, (Jakarta: 2012), h. 40

Cuti tahunan diberikan pada setiap pekerjanya yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut.

2. Istirahat Panjang

Pekerja yang telah bekerja 6 tahun terus menerus pada perusahaan yang sama berhak mendapatkan istirahat panjang selama 2 bulan.

3. Cuti Haid adalah cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan yang merasa sakit pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.

4. Cuti karena alasan mendesak

Pengusaha wajib memberikan cuti pada pekerja karena alasan mendesak.

5. Berhak atas jaminan sosial tenaga kerja Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan pekerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.⁶⁹

b. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa suatu benda atau penghargaan yang harus dilakukan seseorang karena kedudukan atau statusnya. Adapun kewajiban tenaga kerja adalah:

1. Wajib melakukan prestasi atau pekerjaan bagi pengusaha.

⁶⁹ *Ibid*, h 14

2. Wajib mematuhi peraturan perusahaan.
3. Wajib mematuhi perjanjian kerja.
4. Wajib mematuhi perjanjian kerja bersama.
5. Wajib menjaga rahasia perusahaan.
6. Wajib mematuhi peraturan pengusaha.⁷⁰

Akan tetapi selain banyaknya kewajiban pekerja/buruh, ada tiga kewajiban utama yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh, yaitu :

1. Melakukan pekerjaan
2. Mematuhi petunjuk pengusaha dan
3. Membayar ganti kerugian.⁷¹

C. Pekerjaan

Pekerjaan dan seperti apa pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pekerja/buruh tidak diatur secara jelas dalam peraturan ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun secara teoritis Iman Soepomo mengemukakan bahwa pekerjaan adalah perbuatan untuk kepentingan pengusaha, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus untuk meningkatkan produksi, baik jumlah maupun mutunya.⁷²

Sedangkan pekerjaan yang wajib dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Jika macam dan jenis

⁷⁰ *Ibid*, h 20

⁷¹ *Ibid*, h 22

⁷² Iman Soepomo, *Hukum Bidang Kesehatan Kerja* (Perlindungan Buruh), (Jakarta, : Djambatan, 1993), h. 69

pekerjaan ini tidak ditetapkan dalam perjanjian, yang berlaku adalah kebiasaan. Pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan itu oleh pekerja/buruh lainnya. Pekerjaan yang diperjanjikan oleh pekerja harus dikerjakan sendiri oleh pekerja, terlebih jika menyangkut pekerjaan yang memerlukan keahlian tertentu akan menimbulkan ketidakmungkinan untuk diganti oleh orang lain, tidak bisa pula pekerja tersebut menyuruh salah seorang keluarganya untuk menggantikannya masuk bekerja apabila pekerja tersebut berhalangan.⁷³

Selain melakukan pekerjaan yang sudah diperjanjikan dengan pengusaha maka pekerja juga berkewajiban untuk mematuhi petunjuk-petunjuk pengusaha dalam menjalankan pekerjaannya. Petunjuk-petunjuk itu diberikan oleh penguasa atau oleh orang yang dikuasakan untuk itu selama pekerja tersebut melaksanakan pekerjaannya.⁷⁴

Pekerja wajib menaati segala peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan kepada perbaikan tata tertib dalam perusahaan yang diberikan kepada pekerja/buruh. Sesuai dengan ketentuan perusahaan dan kewajiban mematuhi petunjuk pengusaha, pekerja wajib menaati perintah pengusaha demi kelancaran tata tertib dalam perusahaan. Apabila petunjuk ini tidak ada maka yang harus dilaksanakan oleh pekerja adalah pekerjaan yang biasa dilakukan di perusahaan itu.⁷⁵

⁷³ Ibid, h. 70

⁷⁴ Ibid, h. 71

⁷⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2008), h. 70

Petunjuk pengusaha yang harus ditaati oleh pekerja dalam aturan perusahaan salah satunya adalah membayar ganti kerugian. Tanggung jawab pekerja atas kerugian yang timbul karenanya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatan yang disengaja atau karena kelalaiannya. Kesengajaan yang dimaksud adalah jika perbuatannya atau tidak berbuat bermaksud untuk merugikan kepentingan pengusaha yang terjadi karena faktor kurang hati-hati saat menjalankan pekerjaan sehingga menimbulkan kerugian terhadap pengusaha. Bagi pengusaha melihat besar kecilnya kerugian yang dialami perusahaan akan menentukan langkah apa yang akan diambil sebagai bentuk ganti kerugian yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh terhadap pengusaha.⁷⁶

Banyak cara yang dapat dilakukan pengusaha jika pekerja telah menimbulkan kerugian baginya, salah satunya adalah dengan cara memberikan peringatan terlebih dahulu. Tetapi jika peringatan ini tidak diperhatikan oleh pekerja, pengusaha bisa mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan undang-undang.⁷⁷

D. Hak Kerja Perempuan

Pada dasarnya dalam mempekerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Masih ada beberapa hal-hal yang harus diperhatikan. Menurut Gunawi Kartasapoetra menengemukakan hal-hal tersebut diatas sebagai berikut:

⁷⁶ Ibid, h. 72

⁷⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1. Para perempuan umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun.
2. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja perempuan tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakaan pada malam hari. Para tenaga kerja perempuan umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya.
3. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, adapula yang sudah bersuami atau berkeluarga dan dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.⁷⁸

Pembangunan nasional merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat, kemampuan manusia, serta kepercayaan diri sendiri dalam rangka mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, Negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur serta merata.⁷⁹

E. Perbedaan Tenaga Kerja Laki Laki dan Perempuan

Tenaga kerja perempuan semakin hari semakin banyak jumlahnya di dunia kerja. Hal ini menyebabkan kedudukan tenaga kerja perempuan sama dengan tenaga kerja laki-laki, serta setiap pekerjaan menurut jenis kelamin akan sama. Umumnya wanita lebih baik bekerja pada pekerjaan yang ringan yang tidak memerlukan kekuatan otot. Pekerja perempuan berpenghasilan lebih rendah dari pada pekerja laki-laki. Hak yang paling mendasar dari buruh

⁷⁸ Zaeni Asyhadie.2008.*Hukum Kerja*. Rajawali pers.jakarta. h .95-96

⁷⁹ *Ibid*, h. 97

atau pekerja adalah hak atas upah. Hak ini tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan. Baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak yang sama tanpa diskriminasi dan perbedaan partisipasi perempuan di dunia industri mengalami peningkatan yang cukup nyata, meskipun persentasenya kecil jika dibandingkan dengan laki-laki.

Perubahan ini menunjukkan adanya peningkatan peran perempuan yang sangat berarti dalam kegiatan ekonomi di Indonesia. Namun demikian, struktur angkatan kerja perempuan memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Dengan demikian, sebagian besar perempuan masih bekerja di sektor informal atau pekerjaan yang tidak memerlukan kualitas pengetahuan dan keterampilan canggih atau spesifik. Pekerjaan perempuan di sektor informal biasanya kurang memberikan jaminan perlindungan secara hukum dan jaminan kesejahteraan yang memadai, serta kondisi kerja yang memprihatinkan.⁸⁰

Pekerjaan yang diperuntukkan bagi laki-laki umumnya yang dianggap sesuai dengan kapasitas biologis, psikologis, dan sosial sebagai laki-laki, yang secara umum dikonsepsikan sebagai orang yang memiliki otot lebih kuat, tingkat resiko dan bahayanya lebih tinggi karena bekerja di luar rumah, dan tingkat keterampilan dan kerjasamanya lebih tinggi. Adapun pekerjaan yang diperuntukkan bagi perempuan yang dikonsepsikan sebagai orang yang lemah dengan tingkat resiko lebih rendah, cenderung bersifat mengulang, tidak memerlukan konsentrasi, dan lebih mudah terputus-putus. Oleh karena itu, tingkat keterampilan perempuan dianggap rata-rata lebih rendah di banding

⁸⁰ Khusnul Khotimah, 2009, *Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan*, *Jurnal Studi Gender dan Anak*, Volume 4, No. 1, Januari-Juni 2009, h 1

laki-laki. Laki-laki masih tetap dominan di sektor profesi yang memiliki status lebih tinggi, seperti teknik, arsitek, dokter, kontraktor, manajer, dan lain sebagainya. Laki-laki mendominasi industri hulu yang produktivitasnya lebih tinggi, sementara perempuan terlibat dalam industri hilir, yang menangani proses akhir dari sebuah produk (*finishing*), yang upah produktifitasnya lebih rendah.⁸¹

Selain perbedaan antara tenaga kerja perempuan dan pekerja laki-laki dari segi fisik, segi biologis, segi sosio-kultur dan peran ganda, juga terdapat perbedaan antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki dari segi anatomi dan fisiologisnya.⁸²

F. Pengertian Cuti

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu atau juga merupakan hak bagi seorang pekerja/buruh untuk tidak dapat masuk dalam kehadiran kerja yang dapat ditunda dalam jangka waktu tertentu apabila adanya suatu kepentingan dari pihak pekerja/buruh yang mendesak. Cuti merupakan salah satu kebijakan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Jatah cuti biasa diambil oleh seorang pekerja biasanya dipergunakan dalam hal cuti sakit, cuti melahirkan dan sebagainya. Adapun tujuan dari cuti yang diberikan oleh pihak perusahaan adalah untuk memberikan kesempatan bagi pihak pekerja dalam rangka menjamin kesegaran jasmani dan rohaninya.⁸³

⁸¹ *Ibid*, h 4

⁸² *Ibid*, h 5

⁸³ Husni, Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, h.187

Dengan demikian pihak perusahaan memberikan kesempatan bagi pihak pekerja untuk dapat beristirahat sesuai dengan fasilitas bagi karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Umumnya setiap perusahaan memberikan hak cuti untuk karyawannya yang bisa diambil haknya sebanyak 12 hari atau lebih per tahunnya, tergantung dari kebijakan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Cuti yang diberikan oleh pihak perusahaan tersebut dapat digunakan untuk berbagai kepentingan seperti menikah, liburan, sakit, melahirkan dan sebagainya.⁸⁴

Hal itu juga tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 Ayat 2 yang menyebutkan bahwa, seorang pekerja berhak mendapatkan cuti tahunan sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja. Berikut manfaat cuti yang dapat dirasakan oleh pihak pekerja/buruh yang diberikan oleh pihak perusahaan, diantaranya adalah:

1. Hilangkan jenuh.
2. Membuat karyawan lebih produktif.
3. Untuk mendapatkan inspirasi/ide yang baru.
4. Menghilangkan stress.
5. Meningkatkan kesehatan mental.⁸⁵

Adapun jenis-jenis cuti yang ditetapkan oleh pihak perusahaan dapat dibagi dalam beberapa bagian. Diantaranya adalah sebagai berikut:⁸⁶

1. Cuti Tahunan

⁸⁴ Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Rajawali Pers. Jakarta, h 143

⁸⁵ *Ibid*, h 160

⁸⁶ *Ibid*, 162

Pada Pasal 79 Ayat 2 Point C menyatakan bahwa cuti tahunan diberikan kepada pihak pekerja/buruh yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Lamanya cuti tahunan ini minimal 12 (dua belas) hari kerja. Namun begitu, pihak perusahaan dapat menetapkan cuti diatas angka ini jika memang ada penyesuaian atas jabatan atau beban kerja pada pihak pekerja/buruh. Beberapa perusahaan di Indonesia juga memberikan cuti bagi pihak pekerja/buruh meskipun pihak pekerja/buruh itu belum bekerja selama satu tahun. Dalam masa cuti tahunan tersebut, pihak pekerja/buruh berhak mendapatkan upah penuh, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Cuti Sakit

Untuk cuti sakit, pihak pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaan diperbolehkan mengambil waktu istirahat sesuai dengan jumlah hari yang disarankan oleh pihak dokter. Idealnya, pihak karyawan yang kesehatannya terganggu karena haid juga diizinkan cuti pada hari pertama dan kedua. Hal ini diatur pada Pasal 93 Ayat 2 dan Pasal 81. Dan perihal cuti sakit ini juga telah diatur oleh pihak perusahaan dengan pihak pekerja/buruh melalui perjanjian kerja.

3. Cuti Besar

Jika ada karyawan yang telah bekerja selama bertahun-tahun, maka pihak perusahaan dianjurkan untuk memberikan cuti besar terhadap karyawan tersebut. Pada Pasal 79 Ayat 2, disebutkan bahwa hak bagi pihak pekerja/buruh, yaitu: istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan

dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Untuk cuti besar ini sebaiknya diatur dalam jauh-jauh hari dikarenakan jangka waktunya yang cukup panjang, yaitu 1 (satu) bulan. Biasanya, karyawan yang sudah bekerja selama 6 (enam) tahun tergolong cukup senior dan telah memberikan suatu kontribusi bagi pihak perusahaan.

4. Cuti Bersama

Surat edaran dari Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor SE.302/MEN/SJ-HK/XII/2010 Tahun 2010 tentang pelaksanaan cuti bersama disektor swasta, mengatur tentang cuti bersama yang umumnya ditetapkan menjelang hari raya besar keagamaan atau hari besar nasional. Menurut peraturan, jika karyawan mengambil libur pada hari cuti bersama, maka jatah cuti tahunannya akan berkurang.

5. Cuti Hamil

Pada Pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan, diatur bahwa karyawan memperoleh hak istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dari pihak dokter kandungan atau bidan. Akan tetapi, perusahaan dan karyawan dapat bernegosiasi tentang pemberian cuti melahirkan dan cuti

menyusui, selama waktunya 3 (tiga) bulan. Jika karyawan mengalami keguguran, ia mendapatkan cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan.

6. Cuti Penting

Pasal 93 Ayat 2 dan Ayat 4 menyebutkan tentang hak cuti karena alasan penting bagi pihak pekerja/buruh, dengan ketentuan izinnya sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh menikah: Izin cuti 3 hari
- b. Menikahkan anaknya : Izin cuti 2 hari.
- c. Mengkhitan anaknya: Izin cuti 2 hari.
- d. Istri melahirkan atau keguguran: Izin cuti 2 hari.
- e. Suami/istri, orang tua/mertua, anak, menantu meninggal dunia: Izin cuti 2 hari.
- f. Anggota keluarga meninggal dunia : Izin cuti 1 hari.⁸⁷

G. Cuti haid

Mengajukan cuti haid masih jadi perkara yang asing, bahkan dinilai tak perlu diambil lantaran beberapa alasan seperti repot hingga stigma dinilai manja oleh atasan. Padahal, tamu yang datang rutin sebulan sekali ini kerap kali sangat mengganggu aktivitas karena nyeri dan pegal yang dirasakan. Bahkan datang bulan tak jarang mengganggu suasana hati dan pikiran yang secara tak langsung berpengaruh pada rutinitas kerja.

Beberapa pekerja perempuan merasakan haid ringan, namun ada pula yang merasakan sakit berat sehingga tak bisa melakukan aktivitas apa pun,

⁸⁷ *Ibid*, h.170

maka dirasa perlu mengambil cuti haid. Pemerintah sendiri mengatur hak cuti haid bagi pekerja perempuan. Ini diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 81, pekerja wanita dalam masa haid bisa diberikan hak cuti pada hari pertama dan kedua saat haid datang. "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid."⁸⁸

Hak mengajukan cuti saat menstruasi, masuk dalam perjanjian kerja, sehingga perusahaan tak bisa menolak pengajuan cuti datang bulan dari pekerjanya. "Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama," bunyi ayat (2) UU tersebut. Dengan dasar UU Nomor 13 Tahun 2003, jelas tertera bahwa hak cuti selama menstruasi dimiliki pekerja wanita setiap bulannya selama satu sampai dua hari yang tertuang dalam perjanjian bersama atau PKB yang sifatnya mengikat kedua belah pihak.⁸⁹

H. Pengertian Istirahat

Istirahat merupakan cara memulihkan kondisi tubuh setelah melakukan aktivitas.⁹⁰ Selain itu, istirahat juga dapat mengurangi ketegangan otot-otot dan meringankan ketegangan pikiran. Setiap orang dapat melakukan istirahat menurut kebutuhannya masing-masing. Namun, istirahat yang paling baik dan sangat dianjurkan adalah tidur. Tidur merupakan cara terbaik melakukan

⁸⁸ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat 1.

⁸⁹ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat 2

⁹⁰ Rizema, *Tips Sehat dengan Pola Tidur Tepat dan Cerdas*, 2011. Yogyakarta : Buku Biru, h 4

istirahat. Tidur pada malam hari secukupnya minimal selama 6 jam. Tubuh yang mendapat istirahat yang baik akan mengembalikan kebugaran.⁹¹

Sebaliknya, tubuh yang tidak mendapat istirahat yang cukup akan tampak tidak segar dan mudah terserang penyakit. Oleh karena itu, bagi siapapun yang ingin selalu sehat, rasanya penting untuk mengikuti beberapa saran dari Dirjen Pembinaan Kesehatan Masyarakat Departemen Kesehatan RI berikut ini :

1. Mengonsumsi menu makanan yang sehat dan seimbang. Makanan yang dikonsumsi sehari-hari harus memenuhi aspek empat sehat lima sempurna. Keseimbangan energi dicapai apabila energi yang masuk ke dalam tubuh melalui makanan sama dengan energi yang dikeluarkan. Apabila konsumsi energi yang masuk melalui makanan kurang dari energi yang dikeluarkan, keseimbangan energi dalam tubuh menjadi negatif. Akibatnya, berat badan kurang dari ideal.
2. Melakukan aktivitas fisik bersama keluarga minimal 3 kali seminggu, selama 30 menit atau lebih. Misalnya dengan melakukan jogging. Olahraga ini memberi manfaat yang luar biasa bagi tubuh dan kesehatan. Di antaranya dapat menjaga tekanan darah dan kadar kolesterol serta menormalkan berat badan.
3. Menghindari rokok dan obat-obatan ilegal. Mungkin sudah sangat dipahami bahaya rokok dan obat terlarang bagi kesehatan. Akan tetapi, masih banyak pihak enggan untuk menjauhinya.

⁹¹ *Ibid*, h 5

4. Menjaga kesehatan juga sangat penting bagi ibu-ibu yang sedang hamil dan menyusui. Mereka mengharapkan dapat memeriksakan kehamilan dan bayinya setiap bulan ke bidan atau dokter. Kemudian berikan ASI saja (ASI eksklusif) pada bayi sampai berumur 6 bulan.
5. Hidup harus diatur sedemikian rupa agar terhindar dari stress merupakan awal dari rentannya tubuh terhadap berbagai penyakit. Hal ini bisa dilakukan dengan mengembangkan rasa humor yang ada pada diri masing-masing. Ingat, tertawa bisa membantu mengurangi rasa tegang dan membantu kita selalu berpikir positif.
6. Atur prioritas dan buat segala sesuatu menjadi lebih sederhana. Aturilah bagaimana waktu dapat dimanfaatkan sebaik mungkin. Usahakan meluangkan waktu minimal satu hari dalam seminggu untuk rekreasi bersama keluarga dan membuang segala kegelisahan. Tak salah kiranya bila kita juga mempelajari berbagai teknik relaksasi.
7. Membiasakan diri bersosialisasi dengan masyarakat di lingkungan sekitar. Luaskan pergaulan, bantu sesama, dan beribadahlah sesuai dengan kepercayaan masing-masing. Keluarga yang kuat adalah yang tabah dan bisa menyesuaikan terhadap berbagai perubahan dalam hidup.⁹²

I. Pengertian Sehat

Istilah sehat dalam kehidupan sehari-hari sering dipakai untuk menyatakan bahwa sesuatu dapat bekerja secara normal.⁹³ Bahkan benda mati pun seperti kendaraan bermotor atau mesin, jika dapat berfungsi secara

⁹² *Ibid*, h 5

⁹³ Chandra, Budiman. 2006. *Ilmu Kedokteran Pencegahan Komunitas*. Jakarta: EGC, h 8

normal, maka seringkali oleh pemiliknya dikatakan bahwa kendaraannya dalam kondisi sehat. Kebanyakan orang mengatakan sehat jika badannya merasa segar dan nyaman. Bahkan seorang dokterpun akan menyatakan pasiennya sehat manakala menurut hasil pemeriksaan yang dilakukannya mendapatkan seluruh tubuh pasien berfungsi secara normal.⁹⁴

Namun demikian, pengertian sehat yang sebenarnya tidaklah demikian. Pengertian sehat menurut UU Pokok Kesehatan No. 9 tahun 1960, Bab I Pasal 2 adalah keadaan yang meliputi kesehatan badan (jasmani), rohani (mental), dan sosial, serta bukan hanya keadaan bebas dari penyakit, cacat, dan kelemahan.⁹⁵ Pengertian sehat tersebut sejalan dengan pengertian sehat menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) tahun 1975 adalah suatu kondisi yang terbebas dari segala jenis penyakit, baik fisik, mental, dan sosial.⁹⁶

Batasan kesehatan tersebut di atas sekarang telah diperbaharui bila batasan kesehatan yang terdahulu itu hanya mencakup tiga dimensi atau aspek, yakni: fisik, mental, dan sosial, maka dalam Undang- Undang N0. 23 Tahun 1992, kesehatan mencakup 4 aspek, yakni fisik (badan), mental (jiwa), sosial, dan ekonomi. Batasan kesehatan tersebut diilhami oleh batasan kesehatan menurut WHO yang paling baru.⁹⁷

Pengertian kesehatan saat ini memang lebih luas dan dinamis, dibandingkan dengan batasan sebelumnya. Hal ini berarti bahwa kesehatan

⁹⁴ *Ibid*, h 9

⁹⁵ *Ibid*, h 9

⁹⁶ *Ibid*, h 10

⁹⁷ *Ibid*, h 11

seseorang tidak hanya diukur dari aspek fisik, mental, dan sosial saja, tetapi juga diukur dari produktivitasnya dalam arti mempunyai pekerjaan atau menghasilkan sesuatu secara ekonomi.⁹⁸

Bagi yang belum memasuki dunia kerja, anak dan remaja, atau bagi yang sudah tidak bekerja (pensiun) atau usia lanjut, berlaku arti produktif secara sosial. Misalnya produktif secara sosial-ekonomi bagi siswa sekolah atau mahasiswa adalah mencapai prestasi yang baik, sedang produktif secara sosial-ekonomi bagi usia lanjut atau para pensiunan adalah mempunyai kegiatan sosial dan keagamaan yang bermanfaat, bukan saja bagi dirinya, tetapi juga bagi orang lain atau masyarakat.⁹⁹

Keempat dimensi kesehatan tersebut saling mempengaruhi dalam mewujudkan tingkat kesehatan seseorang, kelompok atau masyarakat. Itulah sebabnya, maka kesehatan bersifat menyeluruh mengandung keempat aspek. Perwujudan dari masing-masing aspek tersebut dalam kesehatan seseorang antara lain sebagai berikut :


1. Kesehatan fisik terwujud apabila seseorang tidak merasa dan mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh berfungsi normal atau tidak mengalami gangguan.
2. Kesehatan mental (jiwa) mencakup 3 komponen, yakni pikiran, emosional, dan spiritual.

⁹⁸ *Ibid*, h 12

⁹⁹ *Ibid*, h 15

- a. Pikiran sehat tercermin dari cara berpikir atau jalan pikiran.
- b. Emosional sehat tercermin dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya, misalnya takut, gembira, kuatir, sedih dan sebagainya
- c. Spiritual sehat tercermin dari cara seseorang dalam mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan dan sebagainya terhadap sesuatu di luar alam fana ini, yakni Tuhan Yang Maha Kuasa (Allah SWT dalam agama Islam). Misalnya sehat spiritual dapat dilihat dari praktik keagamaan seseorang.

Dengan perkataan lain, sehat spiritual adalah keadaan dimana seseorang menjalankan ibadah dan semua aturan-aturan agama yang dianutnya.

- 
- 3. Kesehatan sosial terwujud apabila seseorang mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok lain secara baik, tanpa membedakan ras, suku, agama atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan menghargai.
 - 4. Kesehatan dari aspek ekonomi terlihat bila seseorang (dewasa) produktif, dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat menyokong terhadap hidupnya sendiri atau keluarganya secara finansial. Bagi mereka yang belum dewasa (siswa atau mahasiswa) dan usia lanjut (pensiunan), dengan sendirinya batasan ini tidak berlaku. Oleh sebab itu, bagi kelompok tersebut, yang berlaku adalah produktif secara sosial, yakni mempunyai kegiatan yang berguna bagi kehidupan mereka nanti, misalnya

berprestasi bagi siswa atau mahasiswa, dan kegiatan sosial, keagamaan, atau pelayanan kemasyarakatan lainnya bagi usia lanjut.¹⁰⁰

J. Kerja

1. Pengertian Kerja

Secara alamiah di dalam kehidupannya, manusia selalu melakukan bermacam-macam aktivitas, salah satu wujud dari aktivitas itu adalah kerja atau bekerja.¹⁰¹ Manusia bekerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan barang dan atau jasa yang pada akhirnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dan mendapatkan kepuasan. Bekerja berarti melakukan suatu pekerjaan, diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.¹⁰²

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Menurut Wjs. Poerwadarminta kerja adalah melakukan sesuatu, sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha kerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada.¹⁰³

Kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama

¹⁰⁰ *Ibid*, h. 17

¹⁰¹ Kaswan. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. 2014. Bandung: Alfabeta,

h 4

¹⁰² *Ibid*, h. 6

¹⁰³ *Ibid*, h. 7

bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.¹⁰⁴

Berdasarkan beberapa pengertian kerja diatas peneliti dapat menyimpulkan mengenai pengertian kerja. Kerja yaitu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti barang atau jasa dan memperoleh bayaran atau upah.¹⁰⁵

2. Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).¹⁰⁶ *Performance* bisa diterjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.¹⁰⁷

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

¹⁰⁴ *Ibid*, h.8

¹⁰⁵ *Ibid* h. 7

¹⁰⁶ *Ibid*, h 7

¹⁰⁷ *Ibid*, h 9

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁰⁸ Menurut Prawirosentono, kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu :

a. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personil.

c. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personil memegang peranan penting.

d. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Tindakan ini akan membuat personil untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.¹⁰⁹

3. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan

Ada tiga hal penting yang menyangkut tentang deskripsi kinerja karyawan, yaitu penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, dan unsur-

¹⁰⁸ *Ibid*, h 10

¹⁰⁹ *Ibid*, h 11

unsur ukuran dari penilaian kinerja yang dimaksudkan. Dalam penelitian kinerja karyawan ada dua indikator penting yaitu keluaran dan prosesnya atau perilaku kerjanya. Indikator mana yang dominan tergantung dengan jenins pekerjaan dan fokus penilaian kinerja yang dilakukan.¹¹⁰

4. Penilaian Kerja Karyawan

Di dalam organisasi modern, penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu diwaktu berikutnya. Penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, platihan, dan kondisi kepegawaian lainnya. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.¹¹¹

Menilai kinerja adalah kegiatan memperbandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi :

- a. Penetapan standar kerja.
- b. Penilaian kinerja actual karyawan dalam hubungan dengan standarstandar yang telah ditetapkan.

¹¹⁰ Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta, h 12

¹¹¹ *Ibid*, h 13

- c. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi.¹¹²

Beberapa alasan untuk menilai kinerja, antara lain :

- a. Penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji karyawan.
- b. Penilaian member suatu peluang bagi manajer dan bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan.¹¹³

5. Tujuan Penilaian Kerja Karyawan

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan di antaranya adalah :

- a. Untuk mengetahui keadaan, keterampilan, dan kemampuan kerja setiap karyawan secara rutin.
- b. Untuk dasar perencanaan di bidang personalia khususnya dalam rangka penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan kualitas, dan mutu hasil kerja.
- c. Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan dalam organisasi yang bersangkutan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan terutama prestasi kerja para karyawannya di dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Untuk menentukan kriteria tingkat kompensasi kerja.

¹¹² *Ibid*, h 14

¹¹³ *Ibid*, h 15

- g. Untuk bahan perencanaan manajemen program SDM mendatang.¹¹⁴

6. Unsur Penilaian Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja karyawan ini dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan bekerja di lingkungan kerjanya.¹¹⁵

Ciri-ciri karyawan yang diharapkan berprestasi kerja baik adalah :

- a. Menguasai seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang terkait.
- b. Mempunyai keterampilan yang amat baik dalam melaksanakan tugas.
- c. Mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang tugas dan bidang lain yang terkait dengan bidang tugasnya.
- d. Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas di bidangnya masing-masing.
- e. Mempunyai kesegaran atau kesehatan jasmani dan rohani yang baik.
- f. Melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.¹¹⁶

Kejujuran merupakan sikap mental yang keluar dari dalam diri karyawan sendiri, merupakan ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

¹¹⁴ *Ibid*, h 16

¹¹⁵ Moehariono. 2014. *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, h 2

¹¹⁶ *Ibid*, h 3

7. Hak Normatif Pekerja Perempuan

Di dalam undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bentuk-bentuk perlindungan bagi para pekerja atau buruh perempuan diantaranya :

1. Perlindungan terhadap tenaga kerja di bawah umur. Buruh perempuan yang berumur dibawah 18 tahun dapat dipekerjakan dengan syarat :
 - a. Anak izin tertulis dari orang tua atau wali.
 - b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali.
 - c. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.
 - d. Keselamatan dan kesehatan kerja.¹¹⁷
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja melebihi waktu kerja, wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹⁸

Pasal 79 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 merumuskan, bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada tenaga kerja, yang meliputi :

¹¹⁷ Lalu Husni. 2000. *Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers: Jakarta, h 13

¹¹⁸ *Ibid*, h. 28

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja,
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu,
3. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 2 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/ buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
4. Istirahat panjang sekurang-kurang 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/ buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/ buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.¹¹⁹

Hak istirahat panjang hanya berlaku bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tertentu yang akan diatur dengan Keputusan Menteri. Selain itu

¹¹⁹ Lalu Husni. 2000. *Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers: Jakarta, h. 27.

terdapat pengaturan waktu istirahat lainnya dalam keadaan tertentu bagi tenaga kerja perempuan, meliputi :¹²⁰

1. Jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tenaga kerja perempuan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (pasal 81 ayat (1)). Pelaksanaan ketentuan ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Tenaga kerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82 ayat (1)).
3. Tenaga kerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 83 ayat (2)).
4. Tenaga kerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (Pasal 83).¹²¹

K. Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam

Pemanfaatan tenaga kerja manusia dalam rangka mengefektifkan dan mengaktualisasikan fungsi kekhilafahan dan sekaligus fungsinya sebagai pembangun, sangat dihargai oleh ajaran (syari'at Islam). Sehubungan dengan

¹²⁰ Zaeni Asyhadie.2008.*Hukum Kerja*. Rajawali pers.jakarta, h 12

¹²¹ *Ibid*, h. 28

hal tersebut, manusia sebagai pekerja, mutlak memperhatikan kemungkinan-kemungkinan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan melaksanakan aktivitasnya.¹²²

Dalam hal ini, Dr. Ahmad Muhammad Al-Ass'ad memberikan beberapa catatan alternatif, agar manusia sebagai makhluk pekerja (pembangun dan khalifah), dapat menjalankan fungsinya sebagaimana mustinya. Sebagaimana diketahui bahwa sistem masyarakat Islam bersumber dari Aqidah Islam, yang pelaksanaannya dijalankan secara operasional lewat petunjuk syari'at Islam.¹²³

L. Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu berguna sebagai bahan pertimbangan dan sebagai salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu guna merelevansikan hubungan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan diantaranya:

1. Jurnal tentang “Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV Mupakat Jaya Teknik”. Skripsi. Jurusan Hukum Bisnis Syariah, 2016, oleh Nur Rofiah. Dalam penelitian ini, pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi di CV Mupakat Jaya Teknik adalah dengan melaksanakan upaya pencegahan kecelakaan kerja yaitu dengan menyediakan secara cuma-cuma alat

¹²² Sayyid Qutub, (*Judul asli tak tercantumkan*), diterjemahkan oleh H.A. Mu'thi Nurdin, *masyrakat Islam*, (Cet. II; Bandung: Yayasan at-Taufik dan PT. al-Ma'arif, 1978), h118.

¹²³ *Ibid*, h.119

perlindungan diri atau keselamatan, namun dalam praktiknya dilapangan bahwa tidak semua pekerja mau memakai alat pelindung diri tersebut. Selain itu juga tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang sifatnya wajib untuk dilaksanakan, maka dalam pelaksanaan ini perusahaan belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang sudah tercantum dalam undang-undang.¹²⁴

2. Jurnal tentang “Implementasi Hak-hak Normatif Tenaga Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Mulia Jaya Kota Malang”. Skripsi, Fakultas Hukum 2015, oleh GK Rizky. Dalam penelitian ini adalah adanya permasalahan dalam tidak terlaksananya implementasi hak-hak normatif yang sudah tercantum dalam undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Mulia Jaya Kota Malang, yang mana ada suatu kepentingan dari pemilik perusahaan yang memberikan pekerjaan dengan kejar target sesuai dengan pesanan yang melebihi rata-rata, waktu dan kebutuhan yang tidak menentu dan tidak dapat diprediksi.¹²⁵
3. Jurnal tentang “Implementasi Hak-hak Pekerja Perempuan Atas Upah dan Waktu Kerja dalam Suatu Peraturan Perusahaan Berdasarkan di PT ISS Indonesia”. Jurnal Pascasarjana Universitas Pamulang 2017,

¹²⁴ Nur Rofiah. *Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV Mupakat Jaya Teknik*. Skripsi. Jurusan Hukum Bisnis Syariah, 2016.

¹²⁵ GK Rizky. *Implementasi Hak-hak Normatif Tenaga Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Mulia Jaya Kota Malang*. Skripsi, Fakultas Hukum. 2015.

oleh HP Rejeki. Bahwa hak normatif tenaga kerja terkait pengupahan dan waktu kerja, buruh perempuan mendapatkan upah yang adil dengan nilai pekerjaan yang sama. Diantaranya hak waktu kerja, hak waktu lembur, hak waktu istirahat dan hak waktu cuti.¹²⁶

4. Jurnal tentang “Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Pada PT.Ameya Living Style Indonesia” (Skripsi, Fakultas Hukum 2017). Dalam penelitian ini bahwa pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi buruh perempuan di PT. Amey Livingstyle Indonesia sudah berjalan dengan baik sesuai dengan undang undang ketenagakerjaan. Untuk faktor penghambatnya yakni terkadang ada buruh yang hamil diluar nikah dan buruh tersebut tidak memberi tahu kepada perusahaan terkait hal itu, sehingga perusahaan kebingungan untuk memberikan cuti tersebut, tapi perusahaan masih memberikan cuti ketika kehamilan sudah 9 bulan.¹²⁷

Penelitian yang penulis lakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penulis lebih fokus kepada pemberian hak cuti haid berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81 Ayat 1.

¹²⁶ HP Rejeki. *Implementasi Hak-hak Pekerja Perempuan Atas Upah dan Waktu Kerja dalam Suatu Peraturan Perusahaan Berdasarkan di PT ISS Indonesia*. Jurnal Pascasarjana Universitas Pamulang. 2017.

¹²⁷ Fachmi. *Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Pada PT.Ameya Living Style Indonesia*. Skripsi, Fakultas Hukum. 2017.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisu, Edytus *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, (Jakarta : Forum Sahabat, 2008)
- Agsumidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan :Usu Press,2010).
- Arikunto, Suharismi. *Dasar dasar Evaluasi Pendidikan*, (BumiAksara:Jakarta, 2013).
- Asyhadie, Zaeni.2008.*Hukum Kerja.Rajawalipers.jakarta*
- Bambang, Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PustakaSetia, 2013.
- Budiono, A.M. *Sugeng Bunga Rampai Hiperker dan Kesehatan Kerja*, Semarang: Unversitas Diponegoro, 2003.
- Bunga, Burhan *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : PT. Raja grafindo Persada, 2003).
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka,1989).
- Imron, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: KarayaIlmu, 1992).
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: GaungPersada, 2009).
- J. Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung :Remaja Rosdakarya, 1991).
- Koesnoe, *Mohammad Ilmu Hukum Positif*, (Surabaya:Airlangga University Pers2010).
- Musa, Muhammad. *Metodologi Penelitian*,(Jakarta : FajarAgung, 1988).
- Narbuko, Cholid, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*,(Jakarta; Bumi Aksara,1997).
- Rahmat, Jalaludin *Metode Penelitian komunikasi*, (Bandung :Remaja Rosda Karya, 1984).
- Rosyada, Dede *Hukum Islam dan Pranata Sosial: Dirasah Islamiyah III*, Rajawali Grafindo Persada, Jakarta, 1994.

Sama'mur, P.K., *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Gunung Agung, 2009.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, (Alfabeta:Bandung, 2012).

Susiadi *Metodologi Penelitian*, (Bandar Lampung : Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M IAIN Raden Intan Lampung, 2016).

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81

Zed, Mustika. *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Nasional, 2004).

